

Согласовано

Утверждаю

председатель профсоюзного комитета
МБОУ г. Иркутска СОШ № 7
Е.И.Сафонова *С.И.*
« 11 » января 2016 г.



директор
МБОУ г. Иркутска СОШ № 7
Н.В. Мотовилова
11 января 2016 года
приказ № 21/5

ПОЛОЖЕНИЕ

**о новой отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы № 7
(в новой редакции)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 г. Иркутска (далее учреждение) (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Иркутска от 29.12.2010 года № 031-06-3253/10 и приложением № 2 к постановлению администрации г. Иркутска от 29.12.2010 года № 031-06-3267/10 «Об утверждении положений о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Иркутска», с Постановлением администрации г. Иркутска от 29.01.2014 №031—6-53/14 «О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 29.12.2010 № 031-06-3267/10», с Постановлением от 28.07.2015 № 031-06-713/5 « О внесении изменений в некоторые муниципальные правовые акты города Иркутска».

1.2. Положение предусматривает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников учреждения за счет бюджетных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного федеральным законодательством Российской Федерации и не может быть ниже минимальной заработной платы Иркутской области, определенной в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. При введении новой отраслевой системы оплаты труда на руководителя учреждения возлагается обязанность обеспечить выполнение задач, связанных с уставной деятельностью учреждения. Для этого руководитель учреждения наделяется необходимыми полномочиями, а также финансовыми ресурсами, в том числе на оплату труда работников.

1.8. Введение в МБОУ г. Иркутска СОШ № 7 новой отраслевой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

2 . Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения комиссии учреждения, созданной с участием первичной профсоюзной организации,

2.2. Оплата труда работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- *районный коэффициент к окладам (должностным окладам);*
- *процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области;*
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются приказом руководителя не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных нормативными правовыми

актами администрации г. Иркутска.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий (должностей) к профессиональным - квалификационным группам (далее - ПКГ). Распределение профессий, должностей работников учреждения по ПКГ представлено в приложениях №№ 1, 2, 3 к настоящему Положению.

2.5. К окладам (должностным окладам) работников по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

- за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников),
- за наличие ученой степени и почетного звания;
- молодым специалистам из числа педагогических работников;

2.6. *Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующего коэффициента (дата проведения аттестации и присвоения категории).*

В приложении № 4 к настоящему Положению представлены размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов для молодых специалистов из числа педагогических работников, условия и порядок их установления определяются муниципальными правовыми актами администрации г. Иркутска.

2.8. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию образует новый оклад (должностной оклад) и может учитываться при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Применение повышающего коэффициента молодым специалистам из числа педагогических работников не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области).

2.9. Особенности порядка и условий оплаты труда работников учреждения по категориям представлены в пунктах 2.10. - 2.12. раздела 2 настоящего Положения.

Особенности распределения фонда оплаты труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ № 7 представлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

2.10. Особенности порядка и условий оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

2.10.1. К педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, относятся учителя и педагоги дополнительного образования.

Заработная плата учителей формируется согласно пункту 2.2. раздела 2 настоящего Положения, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Нормы часов преподавательской работы определены Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.10.2. Учителям могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу согласно пункту 2.2. раздела 2 настоящего Положения.

2.11. Особенности порядка и условий оплаты труда прочих педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала осуществляются согласно пунктам 2.2., 2.12 раздела 2 настоящего Положения.

2.12. Прочим педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу):

- за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников)

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда руководителя (должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, включая премии) определяется департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска, по согласованию с комитетом по бюджетной политике и финансам администрации г. Иркутска.

Заработная плата руководителя учреждения выплачивается за счет бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда.

3.2. Заработная плата заместителей руководителя устанавливается при заключении с ними трудового договора (дополнительных соглашений к трудовому договору) – руководителем учреждения по согласованию с департаментом образования комитета по социальной политике и культуре администрации г. Иркутска.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.3. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда и размеры компенсационных выплат должны быть отражены в трудовых договорах. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютном размере.

3.4. Заместителям руководителя учреждения могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия стимулирования заместителей руководителя

учреждения устанавливаются на основе порядка и условий установления выплат стимулирующего характера, предусмотренных в разделе 5 настоящего Положения.

3.5. Размер выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения уменьшается в следующих случаях:

- при снижении количественных показателей, характеризующих качество и (или) объем (содержание) оказываемых учреждением услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным для учреждения;
- в случае нарушений выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических условий процесса обучения;
- в случае, если имеют место отчисления из учреждения в 1 – 9 классах;
- при наличии существенных недостатков в организации работы учреждения, выявленных в ходе проверок;
- при наличии обоснованных жалоб на работу учреждения;
- при наличии нарушений исполнения документов и должностной инструкции.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Компенсационные выплаты в учреждении устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного постановлением мэра г. Иркутска от 29.12.2010 г. № 3267/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Иркутска», с Постановлением администрации г. Иркутска от 29.01.2014 №031—6-53/14 « О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 29.12.2010 № 031-06-3267/10».

4.2. В перечень компенсационных выплат включаются:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области.

4.3. Выплаты компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Иркутской области), **установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) молодым специалистам из числа педагогических работников.**

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся

от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы (осуществление классного руководства, проверка тетрадей, заведование кабинетом и другая работа, не входящая в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанная с образовательным процессом) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За увеличение объема работы в учреждении устанавливаются следующие выплаты:

1). учителям за классное руководство:

- в 1- 4-х общеобразовательных классах –15% от ставки;

- в 5-11-х общеобразовательных классах –20% от ставки.;

- классному руководителю за работу в специальных (коррекционных) классах –24% от ставки.

2). учителям за проверку тетрадей:

- в 1- 4-х общеобразовательных классах независимо от учебной нагрузки –10% от ставки за один класс;

- в 1- 4-х специальных (коррекционных) классах независимо от учебной нагрузки –20% от ставки за один класс;

- в 5-11-х общеобразовательных классах за проверку тетрадей **в зависимости от учебной нагрузки** по математике, информатике, физике, химии, биологии, экологии, байкаловедению, иностранному языку, истории, истории Сибири, обществознанию, географии, черчению из расчета 10% , по русскому языку и литературе –15%;

3). учителям за заведование паспортизованными учебными кабинетами, спортивным залом –10% от ставки;

4). учителям за заведование мастерскими –20% от ставки,

5). учителям за внеклассную работу по физической культуре 100% от ставки при наличии классов комплектов более 30;

6). заведующей библиотекой (библиотекарю) за работу с учебным фондом до 10 тыс. экземпляров -10%: свыше 10 тыс.экз-20% от ставки.;

7) председателям методических объединений 15%, технологии и физкультуры -10% от ставки;

8) общественному инспектору по безопасности дорожного движения, ответственному за ДЮП, КМД по 10% от ставки;

9) ответственным за организацию питания 15% от ставки;

10) педагогическим работникам, реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов по 15% **в зависимости от учебной нагрузки;**

11) педагогическим работникам, реализующим программы профильного изучения отдельных предметов по 10% **в зависимости от учебной нагрузки;**

12) **отдельным** педагогическим работникам, реализующим адаптированные программы специального коррекционного обучения, утвержденные на заседании МС школы - 20% от учебной нагрузки;

13) педагогическим работникам, реализующим внеурочную деятельность в абсолютном размере за фактически проведенные занятия соответственно стоимости часа с учетом квалификационной категории и выплат компенсационного характера.

4.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

4.4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

4.5. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области начисляются с учетом проживания и работы в указанных районах ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (окладам (должностным окладам), выплатам компенсационного и стимулирующего характера).

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают поощрение работников муниципального общеобразовательного учреждения за эффективность труда и профессиональные достижения, влияющие на качество работы учреждения, предоставляемых образовательных услуг в динамично меняющихся условиях модернизации системы образования.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Основаниями для стимулирования работников учреждения являются критерии и показатели результативности их профессиональной деятельности, определенные применительно к наименованиям выплат стимулирующего характера, представленным в п. 5.2. настоящего Положения. Перечень критериев и показателей результативности профессиональной деятельности работников представлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

5.4. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением в пределах доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год на оплату труда, а также с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по данному вопросу.

5.5. Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

5.6. Выплаты стимулирующего характера конкретному работнику максимальным размером не ограничены.

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании приказов руководителя учреждения.

5.8. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

5.9. Система выплат стимулирующего характера включает в себя:

- постоянные (на определенный период, согласно **приложению № 6**, но не более 1 учебного года) выплаты;
- единовременные выплаты.

Размеры стимулирующие выплаты для учреждения определяются централизованной бухгалтерией.

5.10. В учреждении устанавливаются постоянные **выплаты стимулирующего характера за качество и объем** выполняемых работ.

5.11. Порядок определения и пересмотра размера постоянных выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы):

5.11.1. Установление постоянных выплат стимулирующего характера (премиальных выплат по итогам работы) производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по критериям и показателям результативности профессиональной деятельности и оцениваются в баллах.

Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности работников учреждения пересматриваются Комиссией учреждения совместно с представителем первичной профсоюзной организацией работников 2 раза в год по результатам работы за истекший период. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника

по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, если работник набрал определенное количество баллов.

Данные критерии, показатели и шкала показателей на следующее полугодие, а также минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливаются стимулирующие выплаты, передаются на рассмотрение (в том числе внесение изменений и дополнений) руководителю учреждения для утверждения приказом руководителя учреждения.

5.12. Порядок определения стимулирующих выплат:

5.12.1. В начале каждого полугодия работник заполняет Карту самоанализа с обоснованием выставленных баллов (предоставление подтверждающих документов). Достоверность предоставляемой информации подтверждается председателями МО, заместителями директора и директором школы.

5.12.2. В течение каждого месяца Комиссией учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера на текущий месяц.

Данные мониторинга заносятся в **индивидуальные карты** работников на основании сведений, представленных заместителями руководителями, а также рекомендаций Комиссии. Руководитель учреждения назначает лиц (лицо), ответственных за заполнение индивидуальных карт работников. Образец индивидуальной карты работника для определения размера стимулирующих выплат представлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

Лица, ответственные за заполнение индивидуальных карт работников, знакомят работников с данными карты под роспись. После ознакомления настоящие карты передаются на рассмотрение комиссии учреждения.

5.12.3. В процессе рассмотрения индивидуальных карт работников комиссия учреждения осуществляет проверку подходов в оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывает количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов работниками учреждения по категориям, а также согласовывает данные индивидуальных карт работников с представителем первичной профсоюзной организации учреждения.

5.12.4. Расчет стоимости одного балла производится следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на общее количество набранных работниками по категориям баллов. Стоимость балла включает **районный коэффициент; процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области;**

Исходя из количества набранных работником баллов, производится определение суммы выплат стимулирующего характера: стоимость одного балла умножается на количество установленных в индивидуальной карте работника баллов.

5.12.5. Комиссия учреждения принимает решение о размере постоянных стимулирующих выплат (премиальных выплат по итогам работы), устанавливаемых работникам учреждения, большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

5.12.6. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера **в соответствии с нагрузкой на текущий учебный год**, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев установления.

5.12.7. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению принимает решение в сроки, определенные соответствующим Положением о комиссии по оценке результативности работ в условиях новой системы оплаты труда МБОУ г. Иркутска СОШ № 7.

5.12.8. Постоянные стимулирующие выплаты могут быть пересмотрены.

Основания пересмотра выплат стимулирующего характера:

- некачественное исполнение работником должностных обязанностей, снижение качественных показателей его работы;

- обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;

- изменение содержания выполняемых трудовых (должностных) обязанностей;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в общественных мероприятиях, наличие ошибок в ведении документации.

Предусмотрены критерии для депремирования (Приложение № 6)

5.12.9. Все случаи внесения изменений в размеры выплат стимулирующего характера рассматриваются руководителем учреждения в индивидуальном порядке с учетом рекомендаций комиссии учреждения.

5.12.10. Не назначение стимулирующих выплат (полное или частичное) производится за тот период, в котором работник отсутствовал на рабочем месте или было допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя учреждения с указанием периода и причин, повлекших не назначение стимулирующих выплат.

5.13. Порядок определения размера единовременных выплат стимулирующего характера:

5.13.1. - Единовременные стимулирующие выплаты (выплаты за высокие результаты работы) производятся за достижение высоких результатов работы по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к трудовым (должностным) обязанностям;

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

Данные выплаты устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями, их размер имеет конкретное выражение.

5.13.2. Единовременные выплаты педагогическим и непедагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда по следующим основным показателям:

- за работу с официальными сайтами, согласно затрачиваемого времени учителю информатики;
- за работу библиотекаря по приобретению учебников и в программе 1С;
- за ведение внеурочной деятельности согласно фактически проведенных занятий.

5.13.3. Конкретный размер единовременных стимулирующих выплат устанавливается ежемесячно приказом руководителя с учетом рекомендаций комиссии учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату.

5.14. Порядок определения и пересмотра размера выплат стимулирующего характера (постоянных и единовременных) и сроки данных выплат устанавливаются учреждением в коллективном договоре, локальном нормативном акте с учетом мнения комиссии учреждения.

6 . Индивидуальные условия оплаты труда

6.1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), выплаты стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда не могут быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

7. Заключительные положения

7.1. Оплата труда библиотечных и других работников учреждения, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности. Библиотечным и другим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные 4 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее размеры устанавливаются Положением о материальной помощи работникам учреждения. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее

конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом рекомендаций комиссии учреждения на основании письменного заявления работника. (приложение № 8)

7.3. Руководитель учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную в результате проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работникам и установление индивидуальных условий труда.

7.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.